

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 15720061151144

UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

外商直接投资对我国人力资本的提升
作用研究

A Study of the Positive Effects of FDI on the Development of
Human Capital in China

林琳

指 导 教 师: 黄维梁 教授

专 业 名 称: 国际贸易学

论文提交日期: 2009 年 4 月

论文答辩时间: 2009 年 月

学位授予日期: 2009 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2009 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

内容摘要

伴随经济全球化进程的加快，国际竞争日益激烈。当代世界的竞争，表面上是对经济资源、产品质量和市场占有率的竞争，实质上是知识与技术的竞争。而技术与知识从来都是天然附属于人身上的，任何形式的创新活动最终都是要通过人来完成的，一个国家公民素质能力的高低决定了这个国家在激烈的国际竞争中地位的高下。人力资本日益成为一国经济增长的决定因素和主要动力。

外商直接投资(FDI)从资金、管理和技术三方面对东道国经济产生重大影响，是一国经济增长的巨大引擎。外商直接投资(FDI)在促进经济增长的同时，也对东道国的人力资本产生巨大的促进作用。因此，为了更好地认识 FDI 在我国经济发展中的作用，为了更好地促进其对我国人力资本发展做出更大的贡献，研究外商直接投资对我国人力资本的提升作用有着重要的理论和现实意义。

本文从研究国内外人力资本理论、外商直接投资与东道国人力资本的关系理论着手，对这些理论加以分析和梳理，再结合我国改革开放 30 年来 FDI 的发展情况以及同时期我国人力资本的积累情况，来分析 FDI 对我国人力资本的提升作用机制，研究发现，FDI 促进了我国人力资本的积累，主要通过促进教育投资、增加培训投资和技术溢出等方式，FDI 还促进了我国人力资本收益的提高，主要通过增加对人力资本的需求、优化人力资本配置和提高工资等方式。并运用样本数据对上述分析加以实证检验，最后得到促进 FDI 对我国人力资本提升的政策建议。

关键词：信号效应；溢出效应；实证研究

Abstract

With the acceleration of globalization, competitions between countries are becoming fiercer. It is the competitions for economic resources, products quality and market shares at the first glance, but in fact, it is for knowledge and technologies. Technologies and knowledge are attached to human beings; they are our physical and mental parts, through which creative activities can be realized. The human capital determines the position of a country in the competitive international world. Human capital becomes the key and drives of economics growth.

FDI has a great effect on the capital, management and technology of host countries, which drives the economics growth. At the meantime, FDI has a positive effect on the human capital increase of host countries.

Therefore, the research on the impact of FDI to Chinese human capital has important academic and practical significance, in order to know the relationship between FDI and economic growth better.

The research start from analyze theories of human capital and the relation with FDI, and then combine with the development of FDI and human capital in china since the year of 1979 to analyze the positive effect of FDI on the Development of Human Capital in China. It is found out that FDI play a role on the accumulation of human capital in China by education, training program and technology spill-over ; FDI also play a role on the income of human capital in China by increasing demand and salary, modifying human capital resources and so on. This article makes use of many tables and figures, theoretically and empirically, to analyze thoroughly the influence of the foreign funded enterprises on the Chinese human capital and give suggestions.

Key Words: Signal effect; Spillover effect; Empirical Study.

目录

目录	5
第一章 导言	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究思路与方法	1
1.3 研究的框架与内容	2
1.4 本文的创新与局限	2
第二章 外商直接投资与东道国人力资本发展关系研究述评.....	3
2.1 基于国家层面的研究	3
2.2 基于行业层面的研究	5
2.3 基于企业层面的研究	7
2.4 相关研究成果综述	8
第三章 我国外商直接投资的现状及特征	10
3.1 我国外商直接投资的现状	10
3.1.1 外商对华直接投资概述	10
3.1.2 我国外商直接投资的数量规模	10
3.1.3 我国外商直接投资的地域分布	12
3.1.4 我国外商直接投资的产业结构与行业分布	14
3.1.5 外商投资企业的雇员人数及培训概况	17
3.2 我国外商直接投资的特征	19
第四章 人力资本理论与我国人力资本发展现状	20
4.1 人力资本的基本概念	20
4.1.1 人力资本的界定	20
4.1.2 人力资本的类型	20
4.1.3 人力资本的特点	21
4.2 人力资本的相关理论	23
4.3 我国人力资本的发展现状	27

4.3.1 我国人力资本的发展水平	27
4.3.2 我国的人才培养情况	29
第五章 外商直接投资促进我国人力资本提升的作用机理分析	32
5.1 FDI 与我国人力资本的积累效应	32
5.1.1 外商直接投资与我国教育发展	32
5.1.2 外商直接投资与我国员工培训和职业发展	33
5.1.3 外商在华直接投资的技术溢出效应	34
5.2 FDI 与我国人力资本的收益效应	35
5.2.1 外商直接投资与我国劳动力市场需求变化	35
5.2.2 外商直接投资与我国人力资本有效配置	35
5.2.3 外商直接投资与我国劳动力工资水平	36
5.3 外商直接投资对我国人力资本发展的不利影响	36
第六章 外商直接投资对我国人力资本提升作用的实证分析	38
6.1 FDI 对我国人力资本积累效应的影响	38
6.2 FDI 对我国人力资本收益效应的影响	42
第七章 政策建议	44
7.1 进一步优化外资结构, 提高外资对我国人力资本发展的贡献程度	44
7.2 合理引导外资区域投向, 改善我国人力资本禀赋的地区分布结构	44
7.3 激励外商增加对我国人力资本的投资, 扩大外商投资的溢出效应	45
7.4 加大教育投入, 建立健全人力资本市场, 促进人力资本的增值保 值	45
7.5 优化创业环境和吸引人才的制度, 促进人才的回流	46
参考文献	47
致谢	50

Contents

1. Introduction.....	1
1.1 Background and significance.....	1
1.2 Thoughts and Methodology.....	1
1.3 Framework and content.....	2
1.4 Innovations and limitations.....	2
2. Studies on relationship between FDI and Human Capital	
Development of host country.....	3
2.1 Studies based on national level.....	3
2.2 Studies based on industry level.....	5
2.3 Studies based on corporation level.....	7
2.4 Summary and evaluation.....	8
3. FDI in China.....	10
3.1 Overview of FDI in China.....	10
3.2 Character of FDI in China.....	18
4. Human Capital in China.....	20
4.1 Overview of Human Capital.....	20
4.2 The development of Human Capital.....	27
4.3 Conditions of highly qualified professionals in China.....	28
5. Studies on the positive effect of FDI on Human Capital in	
China.....	31
5.1 FDI and accumulation effect of Human Capital in China.....	31
5.2 FDI and return effect of Human Capital in China.....	33
5.3 The negative effect of FDI on Human Capital in China.....	35
6. Empirical Study on the positive effect of FDI on Human Capital in	
China.....	37

6.1 Empirical Study on accumulation effect of FDI on Human Capital in China	37
6.2 Empirical Study on return effect of FDI on Human Capital in China.....	39
7. Suggestions.....	40
7.1 Optimizing FDI structure further in order to enhance contribution on Human Capital in China.....	40
7.2 Guiding FDI to right area in order to improve human capital structure in china.....	40
7.3 Encouraging the growth of FDI for more return from spillover effect.....	41
7.4 Encouraging R&D, technology transfer and training program of FDI in China.....	41
References.....	42
Thanks.....	45

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 导言

1.1 问题的提出

截止 2009 年 2 月底, 全国共批准外商投资企业 664273 个, 实际使用外资 10711 亿美元。其中, 2009 年 2 月份全国共批准成立外商投资企业 1265 个, 实际使用外资 58.33 亿美元。截至 2008 年底, 我国累计批准设立的 66 万多家外商投资企业中, 现存注册运营外商投资企业逾 30 万家, 在外商投资企业中直接就业人员为 1340 万人。这些数据和事实表明外商投资企业在我国经济建设中起到非常重要的作用, 以其庞大的经营规模和雇员人数在我国人力资本开发中扮演非常重要的角色。

经济学家经过一百多年的研究, 最终肯定了人力资本在经济发展中的重要作用。英国经济学家哈比森(1973)指出: “人力资本是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素, 人是积累资本、开发自然资源, 建设社会、经济和政治组织并推动国家向前发展的主动力量。显而易见, 一个国家如果不能发展人民的技能和知识, 就不能发展任何别的东西。”可见, 人力资本是经济发展的中心问题, 人力资本的质量和存量最终决定了一个国家经济的长期发展趋势。

外商投资企业在我国人力资本的开发中到底扮演什么角色, 起到什么作用? 这一问题关系到我国经济发展的潜力有多大。研究这个问题, 一方面可以帮助我们较为充分地理解外商投资企业在我国人力资本开发中的作用; 另一方面也能够帮助我们采取更好的措施促进我国人力资本的提升, 为我国经济长期可持续发展提供有力保障。

1.2 研究思路与方法

从研究思路来看, 本文从研究国内外人力资本理论、外商直接投资与东道国人力资本的关系理论着手, 对这些理论加以分析和梳理, 再结合我国改革开放 30 年来 FDI 的发展情况以及同时期我国人力资本的积累情况, 来分析 FDI 对我国人力资本的提升作用机制, 并运用样本数据加以实证检验, 最后得到促进 FDI 对我国人力资本提升的政策建议。

从研究方法来看,本文主要使用系统分析法:在外商投资企业对人力资本的
提升作用机制研究上,采用系统分析法,对该机制的各个方面进行阐述。

运用样本数据,对外商直接投资对我国人力资本的提升作用进行实证研究。

1.3 研究的框架与内容

本文分为 7 章,第 1 章为导言,第 2 章对外商直接投资与东道国人力资本发
展关系的相关研究进行述评,第 3 章分析我国外商直接投资的现状及特征,第 4
章分析我国人力资本发展的现状与特点,第 5 章对外商直接投资促进我国人力资
本提升的作用机理展开分析,第 6 章对外商直接投资对我国人力资本提升作用进
行实证分析,第 7 章提出政策建议。

1.4 本文的创新与局限

本论文在以下方面做出新的尝试:

(1) 重点研究外商直接投资对我国人力资本的正面影响。从目前已有的相
关研究来看,分析 FDI 与我国经济增长、技术进步、工资等方面关系的文献较多,
且理论较为成熟,而研究 FDI 与我国人力资本相互关系的文献较少,并且还存在
很多争议,因此,就 FDI 对我国人力资本的提升作用这一问题进行具体分析无疑
是一个新的尝试。

(2) 结合我国外商直接投资与人力资本发展的最新情况和数据,在近年研
究成果的基础上,采用理论分析与实证分析相结合的方法,更加系统地阐述 FDI
对我国人力资本的提升作用。

本文侧重于分析 FDI 对我国人力资本的正面影响,对其负面作用只是提及,
并没有做深入阐述,这是本文的局限所在。

第二章 外商直接投资与东道国人力资本发展关系研究述评

众多的研究文献有不同的研究角度和方法,本文根据研究角度的不同将文献分为三类:基于国家层面的研究、基于产业层面的研究和基于企业层面的研究。基于国家层面的研究主要从整体上考察一个国家与另一个国家、或多个国家之间的 FDI 溢出效应;基于产业层面的研究主要分析某个产业或产业之间的 FDI 溢出效应;基于企业层面的研究主要指以企业为分析对象的 FDI 溢出效应研究。

2.1 基于国家层面的研究

Aitken、Harrison 和 Lipsey (1996) 在利用美国、墨西哥、委内瑞拉的数据进行研究后发现:当其他条件相同时,外商投资企业所支付的工资水平要比本国企业支付的工资水平高,进而会提升东道国的人均工资基尼系数。

Borensztein、Gregoriohe 和 Lee (1998) 使用 69 个发展中国家 1970—1989 年的分组数据,检验经合组织的直接投资对发展中国家经济增长的影响,得出外国直接投资与发展中国家的人力资本具有极强的协同关系,外国直接投资对东道国经济增长的影响有赖于该国的人力资本发展水平,FDI 的集中和集聚促进了东道国人力资本存量的提高,并由此促进了该国的经济增长^①。

Ramos, Arturo (2001) 认为,FDI 促使人力资本提升的主要机制是 FDI 作为未来经济增长的信号效应。FDI 刺激人们去追求教育,从而加速了经济中人力资本的积累。首先,FDI 对东道国工人是一种信号,途径多种多样,最明显的是体现在劳动力市场价格方面。FDI 比内资企业技术密集度高,这种技术偏向型生产会增加对技术劳动力的相对需求,而在短期中,技术劳动力供给缺乏弹性,从而提高技术工人的工资。其次,工资的变化具有信号显示效应,会使技术劳动力的预期收益提高,从而刺激人们去追求教育。因此,FDI 与一定滞后期的教育呈正相关关系,滞后期越长,这种效应可能越明显。同时,FDI 也刺激政府办教育,为吸引 FDI 流入,政府必须要适应 FDI 对劳动力技能的要求,加大对教育的投入。Aliyoussef (2001) 等认为,较高的人力资本水平吸引了 FDI,而 FDI 的进

^① Borensztein E., De Gregorio J., Lee J.W. How does foreign direct investment affect economic growth[J], Journal of International Economics 1998, 45, 115~135.

入又给当地的劳动力市场带来外溢效应，从而促进了人力资本水平的提高。

Matthew J.Slaughter (2002) 认为，跨国公司可以通过三种渠道影响东道国的劳动力市场需求。第一，跨国公司内部技术转移。为了增强子公司的竞争地位，跨国公司会向子公司转让技术、专门知识和技能，这些技能偏向型的创新活动会促使子公司增加对东道国熟练劳动力的需求。第二，子公司对当地企业的技术转移或技术溢出。跨国公司可以通过许可证交易向当地企业转让技术与管理经验，也可以通过非市场渠道实现技术溢出。这两种方式意味着 FDI 的流入可能会增加当地企业对熟练劳动力的需求。第三，跨国公司和当地企业的资本投资。不管是跨国公司还是当地企业，在运用新技术时必须增加新的资本投资^②。资本投资会提升企业对熟练劳动力的需求。

赵曙东 (1999) 认为 FDI 对东道国的经济效应分为直接效应和社会效应，其中社会效应包括①知识的外溢效应；②人力资本的外溢效应；③新产品的引致效应；④社会观念更新效应。其中，人力资本的外溢效应指引进 FDI 带来的人力资本积累和提高的外溢效应，人力资本的外溢效应使得人们的平均技能水平提高，而且在人们之间传递，从而提高了劳动和物质资本的边际生产率。

罗长远 (2005) 认为 FDI 大量进入，首先带来了母国大量的技术专家和高级管理人才，其中包括很多我国的海外留学人才，这些人才的到来，为东道国当地的人力资本库注入了新鲜的血液，扩充了当地的人力资本存量；其次，FDI 提供的高薪机会，也为当地留住这些高技能人才提供了保障，使得当地的人力资本存量不会大量流失 (马衍军，2005)。

此后，还有学者就 FDI 对我国人力资本水平的影响进行了全国范围的研究。陈伟 (2005) 通过选取 11 个分布于我国东中西地区有代表性的省市 (上海、江苏、浙江、北京、天津、广东、安徽、河南、湖北、湖南、江西)，对 FDI 在提高雇员素质、提升我国研发能力、增加人均工业产值、提高全国职工平均工资水平、引致人口迁移等方面进行实证研究。

崔到陵、任志成(2006)认为在市场化的劳动力市场中，工资水平反映了劳动力和人力资本的供求关系，集中分析 FDI 对劳动力工资水平的影响和解释能力，

^② Matthew J.Slaughter. Does Inward Foreign Investment contribute to skill upgrading in developing countries? Dartmouth College and NBER,2003June.

就可以考察 FDI 对人力资本存量的影响能力, 所以 FDI 对东道国人力资本存量水平作用的研究主要集中在研究 FDI 对东道国当地工资水平的影响上。

从以上理论研究中可以得出结论: 人力资本和 FDI 都是一国经济增长的驱动因素, 但两者不是相互独立的, 而是互为补充的。较高的人力资本水平使得东道国的投资环境更具吸引力, 从而能扩大 FDI 流入的规模。同时, FDI 的流入产生的外溢效应促进了东道国人力资本的成长, 包括人力资本的投资水平的提高, 人力资本存量水平的提高, 以及人力资本效率水平的提高, 从而促进了东道国的经济增长。

2.2 基于行业层面的研究

Lall (1980) 总结了可能导致“上游”溢出效应的互补行为, 认为跨国公司可能通过下述方式提高当地供应商的生产效率: 第一, 帮助有潜力的供应商建立生产设施; 第二, 为提高供应商的产品质量和创新能力提供技术协助或相关信息; 第三, 提供或帮助供应商购买原料和中间产品; 第四, 为供应商的管理组织提供培训和帮助; 第五, 帮助供应商寻找更多的客户。劳动力溢出效应主要表现为跨国企业对其当地雇员一般都会给予多方面、多层次的培训, 如对操作人员进行现场工作方面的培训等。一旦受培训的员工离开跨国企业去其他企业就职或开设自己的企业, 他们在跨国企业学习的技术就会使本土企业受益。

Magnus Blomstorm (1996) 和 Ari Kokko (2001) 在对外商直接投资溢出效应的研究综述中都指出, 外商直接投资溢出效应的研究被划分为三类: 行业内的溢出效应 (intra-industry effect), 也称为竞争与示范效应、行业间的溢出效应 (inter-industry effect), 也称为上下游关联效应、以及由于人员流动而产生的溢出效应 (Spillover effect with People Movement), 也称劳动力溢出效应。Blomstorm 认为, 跨国公司企业进入会改变当地的市场结构和竞争格局, 从而促使当地公司进行学习和改进以提高效率。

根据 Chen (1996) 的研究, FDI 对发展中国家人力资本的提升是通过它的溢出效应来实现的。主要途径有: 从横向方面来看, 一是由于跨国公司子公司的进入和存在, 给东道国市场引进了竞争, 迫使国内同类企业采用更有效的生产和管理手段, 这种竞争效应促使国内管理者人力资本水平的提高; 二是在跨国公司

内部,经跨国公司培训锻炼的本地工人和管理人员逐渐从跨国公司流入到本土企业,促进了本土企业人力资本的积累;三是由于跨国公司的示范效应的存在,加速了国内企业采用新技术的进程,有助于本国企业提高劳动生产率,从而增加了本地区人力资本的产出效率。从纵向来看,国内跟 FDI 打交道的中间商品供应商可分为上游企业、中游企业和下游企业,上游企业为了满足跨国公司中间产品质量和标准要求主动学习而带来的人力资本效率的提高;跨国公司直接向本国供应商(中游企业)提供技术和生产方面的培训而使人力资本效率得到提高;下游企业通过利用外国直接投资企业制造的质量更好或者成本更低的产品进行加工和制造,提高了效率。

英国经济学家马歇尔(Marsha)在分析经济集聚效应时也曾指出,产业在某区域的大规模集聚有助于降低市场交易成本,从而创建一个完善的高度专业化的人力资本市场,并且这个市场有着与货币资本和实物资本相类似的资源配置机制,最终使人力资本市场在供给和需求的意义上趋于均衡。我国作为一个发展中国家,目前产业主要集聚在东部沿海地区,并已具有相当的规模。出于成本和市场方面的考虑,一些具有相对高技术和管理能力的 FDI 大规模地流向我国东部沿海地区,形成了一个相对开放和发达的人力资本市场,促进了投资地的人力资本的成长和提升。

李雪辉、许罗丹(2002)利用 Feestra and Hanson 外购理论,对深圳地区 FDI 与工资水平关系进行分析,结果表明,FDI 的增加提高了当地熟练劳动力的工资水平,进而提高了外资集中地区的平均工资水平。

杨云彦,徐映梅(2003)认为 FDI 提供的高薪机会,引导低工资报酬部门的劳动力向高报酬的部门流动,优化了当地人力资本存量的配置,也提高了当地的人力资本存量水平。

陈利敏,谢怀筑(2004)分析了 FDI 对我国工资水平的影响,建立了 FDI 对工资水平影响的计量模型,实证研究表明,FDI 对东部的工资水平提高具有显著贡献,而且 FDI 能够提高高素质劳动力的工资水平,并且从进入行业的角度看,FDI 投资参与程度的不同对工资水平的影响也有明显不同。

杨泽文,杨全发(2004)也分析了 FDI 对我国工资水平的影响。他们利用中国 1985—2001 年的数据,从部门的角度就 FDI 对中国实际工资水平的影响进

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库